Onlíner вместе с юристами продолжает рассматривать споры по трудовому праву. Без зубодробительных юридических терминов, кубометров воды и отсылок на «другие условия, предусмотренные законодательством». На этот раз в рубрике «Права работников» объясняем, что делать, если желания нанимателя и работника относительно даты увольнения не совпадают, и кто вообще не может увольняться по собственному желанию.

«Дошла до точки кипения и решила уволиться через месяц. Но директор сказал, что в среду я могу уже не приходить»
Последние полгода Марина работает фотографом по трудовому договору, но условия девушке категорически не нравятся. Поэтому она решила уволиться с Нового года, а до этого времени подыскать себе новую работу.

— Как часто бывает, говорили об одних условиях, а по итогу работаешь на других. То есть ты вроде как фотограф, но постепенно тебя заваливают работой выше крыши, часто приходится делать не только свою работу, но и кучу какой-то ерунды, — жалуется девушка. — Спустя полгода меня окончательно достали постоянные просьбы «захвати снимки из печати после работы», «выполни в воскресенье срочный заказ», «принеси клиенту кофе» и «составь триста отчетов». Иными словами, работы фактически втрое больше, а зарплата меньше обещанной. В пятницу дошла до точки кипения и написала заявление на увольнение через месяц. Решила, что как раз найду что-то нормальное. Но в понедельник директор сказал, что в среду я могу уже не приходить. Правильно ли так делать?

Девушка поясняет, что как бы ни хотелось уволиться поскорее, резко уходить в никуда она позволить себе не может: нужно платить за кредит и аренду квартиры.

«Увольнение более ранней датой законно только в случае, если работница на это согласна»
Ситуация Марины схожа с историями нескольких других работников, написавших нам в редакцию. Кто-то хочет уволиться через день, а его отпускают только через месяц, а кому-то вообще отказывают в увольнении по собственному желанию. Юрист по трудовому и бизнес-праву Светлана Семенихина объясняет, что если наниматель и работник смогли договориться о дате, то досрочно возможно уволиться даже через день как по договору, так и по контракту. А вот если к консенсусу прийти не удалось — за кем останется последнее слово в споре, зависит от вида договора.
Если это трудовой договор на неопределенный срок (то есть в нем не указана дата окончания), то работник имеет право написать заявление об увольнении через календарный месяц и спустя это время больше на работе не появляться. Здесь не важно мнение нанимателя, поэтому отказать вам будут не вправе. А вот чтобы уволиться раньше этого времени, обеим сторонам придется прийти к единому мнению. Если хоть один не согласен — придется ждать месяц.

— Есть распространенное мнение, что работник всегда может уволиться, предупредив нанимателя об этом за месяц. На самом деле это заблуждение: такое правило действует только в случае, если человека приняли на работу по трудовому договору, а не по контракту.
Хотя законодательство и не лишает контрактника права написать такое заявление, последнее слово остается за нанимателем. И если работающий по трудовому договору может просто не выходить на работу через месяц, то отсутствие контрактника на работе через месяц после предупреждения будет считаться прогулом, — говорит юрист.
Выходит, если у вас контракт сроком от 1 года до 5 лет, одним предупреждением за месяц может не обойтись. Допустим, ваш контракт истекает в апреле, а вы хотите уйти как можно скорее. В таком случае вы можете написать заявление на увольнение раньше окончания срока, но вот итог будет зависеть от нанимателя. По закону он не обязан вас отпускать раньше окончания контракта, но имеет на это право. Так что выбор у работника небольшой: договариваться на любую удобную начальству дату или дорабатывать до конца. Ну или прогулять работу, чтобы вас уволили.

— Конкретно в случае Марины, которая работает по трудовому договору на неопределенный срок, увольнение более ранней датой законно только в случае, если она сама на это согласна. Так что можно смело говорить, что вы планируете уволиться именно датой, указанной в заявлении, — подытожила Светлана.
Но нужно помнить, что некоторым работникам наниматель имеет право отказать в увольнении по собственному желанию (не путать с увольнением по соглашению сторон). К ним относятся:

— молодые специалисты, молодые рабочие (служащие) до окончания распределения или срока их договора о целевой подготовке;

— работники, которые обязаны возмещать расходы по содержанию детей в случае лишения или отобрания у них родительских прав, а также если такой работник содержится под стражей или отбывает наказание в виде лишения или ограничения свободы, ареста;

— занятые на исправительных работах — для них это возможно только с письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции.